Deutscher Bundestag
5. Wahlperiode

Drucksache V/3913

Bundesrepublik Deutschland
Der Bundeskanzler
III/4 — 804 00 — 6029/68

Bonn, den 24. Februar 1969

An den Herrn
Präsidenten des Deutschen Bundestages

Hiermit übersende ich den von der Bundesregierung beschlossenen

Entwurf eines Ersten Gesetzes zur Bereinigung arbeitsrechtlicher Vorschriften

nebst Begründung (Anlage 1) mit der Bitte, die Beschlußfassung des Deutschen Bundestages herbeizuführen.

Federführend ist der Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung.

Der Bundesrat hat in seiner 334. Sitzung am 7. Februar 1969 gemäß Artikel 76 Abs. 2 des Grundgesetzes beschlossen, zu dem Gesetzentwurf wie aus Anlage 2 ersichtlich Stellung zu nehmen. Im übrigen hat der Bundesrat gegen den Entwurf keine Einwendungen erhoben.

Die Auffassung der Bundesregierung zu der Stellungnahme des Bundesrates ist in Anlage 3 dargelegt.

Für den Bundeskanzler
Der Bundesminister der Verteidigung
Schröder

Druck: Bonner Universitäts-Buchdruckerei, 53 Bonn
Alleinvertrieb: Dr. Hans Heger, 532 Bad Godesberg, Postfach 821, Goethestraße 54, Tel. 6 35 51

Anlage 1

Entwurf eines Ersten Gesetzes zur Bereinigung arbeitsrechtlicher Vorschriften

•

Der Bundestag hat mit Zustimmung des Bundesrates das folgende Gesetz beschlossen:

Artikel 1

Kündigungsschutzgesetz

Das Kündigungsschutzgesetz vom 10. August 1951 (Bundesgesetzbl. I S. 499), zuletzt geändert durch das Zweite Änderungsgesetz zum AVAVG vom 7. Dezember 1959 (Bundesgesetzbl. I S. 705), wird wie folgt geändert:

1. § 1 Abs. 1 erhält folgende Fassung:

   „(1) Die Kündigung des Arbeitsverhältnisses gegenüber einem Arbeitnehmer, der das 18. Lebensjahr vollendet hat und dessen Arbeitsverhältnis in demselben Betrieb oder Unternehmen ohne Unterbrechung länger als sechs Monate bestanden hat, ist rechtsunwirksam, wenn sie sozial ungerechtfertigt ist."

2. Hinter § 1 wird folgender § 1 a eingefügt:

   „§ 1 a

   Änderungskündigung

   Kündigt der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis und bietet er dem Arbeitnehmer im Zusammenhang mit der Kündigung die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses zu geänderten Arbeitsbedingungen an, so kann der Arbeitnehmer dieses Angebot unter dem Vorbehalt annehmen, daß die Änderung der Arbeitsbedingungen nicht sozial ungerechtfertigt ist (§ 1 Abs. 2 Satz 1, Abs. 3 Satz 1 und 2). Diesen Vorbehalt muß der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber innerhalb der Kündigungsfrist, spätestens jedoch innerhalb von drei Wochen nach Zugang der Kündigung erklären."

3. § 3 wird wie folgt geändert:

   Nach Satz 1 wird folgender Satz eingefügt:

   „Im Falle des § 1 a ist die Klage auf Feststellung zu erheben, daß die Änderung der Arbeitsbedingungen sozial ungerechtfertigt ist."

4. In § 6 wird der Punkt durch einen Strichpunkt ersetzt und folgender Halbsatz angefügt:

   „ein vom Arbeitnehmer nach § 1 a erklärter Vorbehalt erlischt."

5. Hinter § 6 wird folgender § 6 a eingefügt:

   „§ 6 a

   Wiederherstellung der früheren Arbeitsbedingungen

   (1) Stellt das Gericht im Falle des § 1 a fest, daß die Änderung der Arbeitsbedingungen sozial ungerechtfertigt ist, so gelten vom Zeitpunkt der Rechtskraft der Entscheidung ab für das Arbeitsverhältnis wieder die Arbeitsbedingungen, die vor der Vertragsänderung nach § 1 a bestanden haben.

   (2) Soweit Ansprüche oder sonstige Berechtigungen des Arbeitnehmers von der Dauer seiner Beschäftigung zu bestimmten Arbeitsbedingungen abhängen, ist der Zeitraum, in dem der Arbeitnehmer auf Grund des Vertrages nach § 1 a zu den geänderten Arbeitsbedingungen gearbeitet hat, in gleicher Weise zu berücksichtigen, als sei der Arbeitnehmer zu den früheren Arbeitsbedingungen beschäftigt gewesen.

   (3) War die Änderung der Arbeitsbedingungen unter Abwägung aller Umstände für den Arbeitnehmer besonders unbillig, so hat das Gericht auf Antrag des Arbeitnehmers den Arbeitgeber zur Zahlung eines angemessenen Ausgleichs bis zur Höhe des in der Zeit bis zur Rechtskraft der Entscheidung über die Sozialwidrigkeit der Kündigung entstandenen Verdienstausfalles und der in dieser Zeit entgangenen sonstigen geldwerten Leistungen zu verurteilen. Der Antrag kann bis zum Schluß der letzten mündlichen Verhandlung in der Berufungsinstanz gestellt werden."

6. § 7 Abs. 1 wird wie folgt geändert:

   a) Sätze 1 und 2 erhalten folgende Fassung:

      „(1) Stellt das Gericht fest, daß das Arbeitsverhältnis durch die Kündigung nicht aufgelöst ist, ist jedoch dem Arbeitnehmer die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht zuzumuten, so hat das Gericht auf Antrag des Arbeitnehmers das Arbeitsverhältnis aufzulösen und den Arbeitgeber zur Zahlung einer angemessenen Abfindung zu verurteilen. Die gleiche Entscheidung hat das Gericht auf Antrag des Arbeitgebers zu treffen, wenn Gründe vorliegen, die eine den Betriebszwecken dienliche weitere Zusammenarbeit zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer nicht erwarten lassen."

   b) Satz 3 wird aufgehoben.

7. § 8 erhält folgende Fassung:

„§ 8

Höhe der Abfindung

(1) Als Abfindung ist ein Betrag bis zu zwölf Monatsverdiensten festzusetzen.

(2) Wird das Arbeitsverhältnis auf Antrag des Arbeitgebers aufgelöst, so ist als Abfindung,

wenn der Arbeitnehmer das fünfzigste Lebensjahr vollendet und das Arbeitsverhältnis mindestens fünfzehn Jahre bestanden hat, ein Betrag bis zu fünfzehn Monatsverdiensten,

wenn der Arbeitnehmer das fünfundfünfzigste Lebensjahr vollendet und das Arbeitsverhältnis mindestens zwanzig Jahre bestanden hat, ein Betrag bis zu achtzehn Monatsverdiensten

festzusetzen. Dies gilt nicht, wenn der Arbeitnehmer in dem Zeitpunkt, den das Gericht nach § 7 Abs. 2 für die Auflösung des Arbeitsverhältnisses festsetzt, das in § 1248 Abs. 1 der Reichsversicherungsordnung, § 25 Abs. 1 des Angestelltenversicherungsgesetzes oder § 48 Abs. 1 Nr. 1 des Reichsknappschaftsgesetzes bezeichnete Lebensalter erreicht hat.

(3) Als Monatsverdienst gilt, was dem Arbeitnehmer bei der für ihn maßgebenden regelmäßigen Arbeitszeit in dem Monat, in dem das Arbeitsverhältnis endet (§ 7 Abs. 2), an Geld und Sachbezügen zusteht."

8. § 11 wird wie folgt geändert:

   a) Absatz 2 wird aufgehoben.

   b) Die Absätze 3 und 4 werden Absätze 2 und 3.

9. § 12 wird wie folgt geändert:

   a) Der bisherige Wortlaut wird unter Aufhebung des Buchstaben c Absatz 1.

   b) Es wird folgender Absatz 2 angefügt:

   „(2) Auf Geschäftsführer, Betriebsleiter und ähnliche leitende Angestellte, soweit diese zur selbständigen Einstellung oder Entlassung von Arbeitnehmern berechtigt sind, sind die §§ 2 und 7 Abs. 1 Satz 2 nicht anzuwenden. Stellt das Gericht fest, daß das Arbeitsverhältnis durch die Kündigung nicht aufgelöst ist, so hat es auf Antrag des Arbeitgebers das Arbeitsverhältnis aufzulösen und den Arbeitgeber zur Zahlung einer Abfindung zu verurteilen."

10. § 13 Abs. 1 erhält folgende Fassung:

„(1) Die Kündigung eines Betriebsratsmitglieds ist unzulässig, es sei denn, daß ein wichtiger Grund vorliegt, der den Arbeitgeber nach § 626 des Bürgerlichen Gesetzbuches zur Kündigung berechtigt."

11. Der Dritte Abschnitt erhält anstelle der bisherigen folgende Überschrift:

„Anzeigepflichtige Entlassungen"

12. § 22 Abs. 3 Satz 1 erhält folgende Fassung:

„Die Klage nach § 3 ist binnen drei Wochen, nachdem das Besatzungsmitglied zum Sitz des Betriebes zurückgekehrt ist, zu erheben, spätestens jedoch binnen sechs Wochen nach Zugang der Kündigung."

13. In § 26 Abs. 3 Satz 1 wird das Wort „Massenentlassungen" durch die Worte „anzeigepflichtige Entlassungen" ersetzt.

Artikel 2

Bürgerliches Gesetzbuch

Das Bürgerliche Gesetzbuch wird wie folgt geändert:

1. An § 616 Abs. 2 wird folgender Satz 3 angefügt:

„Der Angestellte behält diesen Anspruch auch dann, wenn der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis aus Anlaß des Krankheitsfalls kündigt."

2. In § 620 Abs. 2 wird die Verweisung „§§ 621 bis 623" durch die Verweisung „§§ 621, 622" ersetzt.

3. An § 621 wird folgender Absatz 5 angefügt:

„(5) Ist die Vergütung nicht nach Zeitabschnitten bemessen, so kann das Dienstverhältnis jederzeit gekündigt werden; bei einem die Erwerbstätigkeit des Verpflichteten vollständig oder hauptsächlich in Anspruch nehmenden Dienstverhältnis ist jedoch eine Kündigungsfrist von zwei Wochen einzuhalten."

4. § 622 wird durch folgenden § 622 ersetzt:

„§ 622

Das Arbeitsverhältnis eines Angestellten kann unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von sechs Wochen zum Schluß eines Kalendervierteljahres gekündigt werden. Eine kürzere Kündigungsfrist kann einzelvertraglich nur vereinbart werden, wenn sie einen Monat nicht unterschreitet und die Kündigung nur für den Schluß eines Kalendermonats zugelassen wird.

Das Arbeitsverhältnis eines Arbeiters kann unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von zwei Wochen gekündigt werden. Hat das Arbeitsverhältnis in demselben Betrieb oder Unternehmen fünf Jahre bestanden, so beträgt die Kündi-

gungsfrist drei Wochen; hat es zehn Jahre bestanden, so beträgt die Frist vier Wochen.

Kürzere als die in den Absätzen 1 und 2 genannten Kündigungsfristen können durch Tarifvertrag vereinbart werden. Im Geltungsbereich eines solchen Tarifvertrages gelten die abweichenden tarifvertraglichen Bestimmungen zwischen nicht tarifgebundenen Arbeitgebern und Arbeitnehmern, wenn ihre Anwendung zwischen ihnen vereinbart ist.

Ist ein Arbeitnehmer zur vorübergehenden Aushilfe eingestellt, so können kürzere als die in Absatz 1 und Absatz 2 Satz 1 genannten Kündigungsfristen auch einzelvertraglich vereinbart werden; dies gilt nicht, wenn das Arbeitsverhältnis über die Zeit von drei Monaten hinaus fortgesetzt wird.

Für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitnehmer darf einzelvertraglich keine längere Frist vereinbart werden als für die Kündigung durch den Arbeitgeber."

5. § 623 wird aufgehoben.

6. § 626 erhält folgende Fassung:

„§ 626

Das Dienstverhältnis kann von jedem Vertragsteil aus wichtigem Grund ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist gekündigt werden, wenn Tatsachen vorliegen, auf Grund derer dem Kündigenden unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalles und unter Abwägung der Interessen beider Vertragsteile die Fortsetzung des Dienstverhältnisses bis zum Ablauf der Kündigungsfrist oder bis zu der vereinbarten Beendigung des Dienstverhältnisses nicht zugemutet werden kann.

Die Kündigung nach Absatz 1 muß innerhalb von zwei Wochen erfolgen, nachem der Kündigungsberechtigte die zugrunde liegenden Tatsachen kannte. Der Kündigende muß dem anderen Teil auf Verlangen den Kündigungsgrund unverzüglich schriftlich mitteilen."

7. An § 627 Abs. 1 wird folgender Satz 2 angefügt:

„Dies gilt nicht für Arbeitsverhältnisse."

Artikel 3

Arbeitsgerichtsgesetz

Das Arbeitsgerichtsgesetz vom 3. September 1953 (Bundesgesetzbl. I S. 1267), zuletzt geändert durch das Einführungsgesetz zum Aktiengesetz vom 6. September 1965 (Bundesgesetzbl. I S. 1185), wird wie folgt geändert:

1. § 69 Abs. 3 Satz 2 erhält folgende Fassung:

„Es muß die Revision zulassen, wenn es von einer ihm bekannten Entscheidung des Gemeinsamen Senats der obersten Gerichtshöfe des Bundes, von einer ihm bekannten Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts oder, solange eine Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts in der Rechtsfrage nicht ergangen ist, von einer ihm bekannten Entscheidung eines Landesarbeitsgerichts abweichen will."

2. § 72 wird wie folgt geändert:

a) Absatz 1 Satz 2 erhält folgende Fassung:

„Ohne Zulassung findet sie nur statt, wenn das Urteil des Landesarbeitsgerichts von einer in der Revisionsbegründung bezeichneten Entscheidung des Gemeinsamen Senats der obersten Gerichtshöfe des Bundes oder des Bundesarbeitsgerichts abweicht und auf dieser Abweichung beruht."

b) Absatz 1 Satz 3 wird aufgehoben.

3. In § 74 Abs. 3 Satz 1 werden die Worte „und 3" gestrichen.

4. In § 76 Abs. 1 werden die Worte „(§ 72 Abs. 1 Satz 4 und 5)" in die Worte „(§ 72 Abs. 1 Satz 3 und 4)" geändert.

5. § 92 Abs. 1 Satz 2 erhält folgende Fassung:

„§ 72 Abs. 1 Satz 2 gilt entsprechend."

6. § 94 Abs. 1 und 2 erhält folgende Fassung:

„(1) Die Rechtsbeschwerde wird durch Einreichung einer Rechtsbeschwerdeschrift bei dem Landesarbeitsgericht, das den angefochtenen Beschluß erlassen hat, oder beim Bundesarbeitsgericht eingelegt. Sie ist binnen einer Notfrist von zwei Wochen nach der Zustellung des angefochtenen Beschlusses einzulegen. Die Frist für die Begründung der Rechtsbeschwerde beträgt weitere zwei Wochen; sie beginnt mit der Einlegung der Rechtsbeschwerde. Die Rechtsbeschwerdeschrift muß von einem Rechtsanwalt unterzeichnet sein. Das gleiche gilt für die Rechtsbeschwerdebegründung, sofern sie nicht bereits in der Rechtsbeschwerdeschrift enthalten ist.

(2) Die Rechtsbeschwerdeschrift muß den Beschluß bezeichnen, gegen den die Rechtsbeschwerde gerichtet ist, und die Erklärung enthalten, daß gegen diesen Beschluß die Rechtsbeschwerde eingelegt werde. Die Rechtsbeschwerdebegründung muß angeben, inwieweit die Abänderung des angefochtenen Beschlusses beantragt wird, welche Bestimmungen verletzt sein sollen und worin die Verletzung bestehen soll. § 74 Abs. 2 und 3 gilt entsprechend."

7. § 96 Abs. 1 Satz 2 erhält folgende Fassung:

„Die §§ 564 und 565 der Zivilprozeßordnung gelten entsprechend."

Artikel 4

Tarifvertragsgesetz

(1) Das Tarifvertragsgesetz vom 9. April 1949 (Gesetzblatt der Verwaltung des Vereinigten Wirtschaftsgebietes S. 55), geändert durch das Gesetz zur Änderung des Tarifvertragsgesetzes vom 11. Januar 1952 (Bundesgesetzbl. I S. 19), wird wie folgt geändert:

1. In § 5 Abs. 1 Satz 1, Abs. 3 und 5 Satz 1, Abs. 6, §§ 6, 9 Abs. 2 und § 10 werden die Worte „Direktor der Verwaltung für Arbeit" durch die Worte „Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung" ersetzt.

2. In § 5 Abs. 3 werden die Worte „des Verwaltungsrates des Vereinigten Wirtschaftsgebietes" durch die Worte „der Bundesregierung" ersetzt.

3. Hinter § 6 wird folgender § 6 a eingefügt:

   „§ 6 a

   (1) Die Tarifvertragsparteien sind verpflichtet, dem Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung innerhalb eines Monats nach Abschluß kostenfrei die Urschrift oder eine beglaubigte Abschrift sowie zwei weitere Abschriften eines jeden Tarifvertrages und seiner Änderungen zu übersenden; sie haben ihm das Außerkrafttreten eines jeden Tarifvertrages innerhalb eines Monats mitzuteilen. Sie sind ferner verpflichtet, den obersten Arbeitsbehörden der Länder, auf deren Bereich sich der Tarifvertrag erstreckt, innerhalb eines Monats nach Abschluß kostenfrei je drei Abschriften des Tarifvertrages und seiner Änderungen zu übersenden und auch das Außerkrafttreten des Tarifvertrages innerhalb eines Monats mitzuteilen. Erfüllt eine Tarifvertragspartei die Verpflichtungen, so werden die übrigen Tarifvertragsparteien davon befreit. Ist die Tarifvertragspartei eine nicht rechtsfähige Personenvereinigung, so ist die Übersendungs- und Mitteilungspflicht von den nach Satzung oder Gesellschaftsvertrag zur Vertretung berufenen Personen zu erfüllen.

   (2) Ordnungswidrig handelt, wer vorsätzlich oder fahrlässig entgegen Absatz 1 einer Übersendungs- oder Mitteilungspflicht nicht, unrichtig, nicht vollständig oder nicht rechtzeitig genügt. Die Ordnungswidrigkeit kann mit einer Geldbuße geahndet werden.

   (3) Verwaltungsbehörde im Sinne des § 36 Abs. 1 Nr. 1 des Gesetzes über Ordnungswidrigkeiten ist die Behörde, der gegenüber die Pflicht nach Absatz 1 zu erfüllen ist."

4. In § 8 wird das Wort „Arbeitsgerichtsbehörden" durch die Worte „Gerichte für Arbeitssachen" ersetzt.

5. § 10 wird wie folgt geändert:

   a) Nummer 1 wird aufgehoben.

   b) Nummern 2 bis 4 werden Nummern 1 bis 3.

(2) Die Verordnung zur Durchführung des Tarifvertragsgesetzes vom 7. Juni 1949 (Gesetzbl. der Verwaltung des Vereinigten Wirtschaftsgebietes S. 89), geändert durch die Verordnung zur Änderung der Verordnung zur Durchführung des Tarifvertragsgesetzes vom 12. April 1967 (Bundesgesetzbl. I S. 478), wird wie folgt geändert:

1. In § 1 Satz 1, § 4 Abs. 1 Satz 1 und Abs. 2, § 5 Abs. 1 Satz 1, § 6 Satz 1, § 7 Abs. 2 Satz 1, § 9 Satz 1, § 10 Abs. 1, § 11 Abs. 1, §§ 12, 15 Satz 2 und § 18 Abs. 3 werden die Worte „Direktor der Verwaltung für Arbeit" durch die Worte „Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung" und in § 2 Abs. 1 und § 3 Abs. 1 Satz 2 sowie in der Überschrift des Dritten Abschnittes die Worte „Direktors der Verwaltung für Arbeit" durch die Worte „Bundesministers für Arbeit und Sozialordnung" ersetzt.

2. In § 1 Satz 1 und 2 werden die Worte „des Vereinigten Wirtschaftsgebietes" gestrichen.

3. § 3 Abs. 1 Satz 1 erhält folgende Fassung:

   „Die Beschlüsse des Tarifausschusses bedürfen der Mehrheit der Stimmen seiner Mitglieder."

4. § 3 Abs. 1 Satz 3 wird aufgehoben.

5. In § 4 Abs. 1 Satz 1, § 5 Abs. 1 Satz 1, § 7 Abs. 2 Satz 2, § 11 Abs. 2, § 13 Abs. 1 Satz 2 und § 18 Abs. 3 werden die Worte „Öffentlichen Anzeiger der Verwaltung des Vereinigten Wirtschaftsgebietes" durch das Wort „Bundesanzeiger" ersetzt.

6. In § 7 Abs. 1 Satz 2 werden die Worte „der Verwaltungsrat des Vereinigten Wirtschaftsgebietes" durch die Worte „die Bundesregierung" ersetzt.

7. In § 13 Abs. 1 sind die Worte „§ 17 Abs. 1" durch „§ 6 a Abs. 1 TVG" zu ersetzen.

8. § 17 wird aufgehoben.

9. § 18 wird § 17 und wie folgt geändert:

   a) Absatz 2 wird aufgehoben.

   b) Absatz 3 wird Absatz 2.

Artikel 5

Aufhebung und Änderung weiterer Vorschriften

(1) Die Gewerbeordnung wird wie folgt geändert:

1. Die §§ 122 bis 124 a, 133 a bis 133 b, 133 c Abs. 1 werden aufgehoben.

2. § 133 c Abs. 2 wird § 133 c; Satz 1 erhält folgende Fassung:

   „Von Gewerbeunternehmern beschäftigte technische Angestellte behalten, wenn sie durch unverschuldetes Unglück an der Verrichtung der Dienste verhindert sind, den Anspruch auf die vertragsmäßigen Leistungen des Arbeitgebers bis zur Dauer von sechs Wochen auch dann, wenn das Dienstverhältnis aus Anlaß dieser Verhinderung von dem Arbeitgeber gekündigt worden ist."

3. § 133 d wird aufgehoben.

4. In § 133 e werden die Worte „§ 133 a" durch die Worte „§ 133 c" ersetzt.

5. In § 133 f werden die Worte „§ 133 a" durch die Worte „§ 133 c" ersetzt.

6. In § 133 g werden die Worte „§§ 133 a bis 133 f" durch die Worte „§§ 133 c, 133 e und 133 f" ersetzt.

7. In § 139 aa werden die Worte „§§ 121 bis 125" durch die Worte „§§ 121, 124 b und 125" ersetzt.

(2) Das Handelsgesetzbuch wird wie folgt geändert:

1. In § 63 Abs. 1 wird folgender Satz 2 eingefügt:

   „Der Handlungsgehilfe behält diesen Anspruch auch dann, wenn der Prinzipal das Dienstverhältnis aus Anlaß dieser Verhinderung kündigt."

   Der bisherige Satz 2 wird Satz 3.

2. Die §§ 66 bis 72 werden aufgehoben.

(3) Das Gesetz betreffend die privatrechtlichen Verhältnisse der Binnenschiffahrt wird wie folgt geändert:

1. § 20 Abs. 2 und 3 sowie § 25 Abs. 1 werden aufgehoben.

2. In § 20 Abs. 1 werden die Worte „§ 133 a" durch die Worte „§ 133 c" ersetzt.

(4) Das Gesetz betreffend die privatrechtlichen Verhältnisse der Flößerei wird wie folgt geändert:

1. § 16 Abs. 3 und § 21 Abs. 2 werden aufgehoben.

2. In § 16 Abs. 1 werden die Worte „§ 133 a" durch die Worte „§ 133 c" ersetzt.

(5) § 16 der Verordnung betreffend eine vorläufige Landarbeitsordnung wird aufgehoben.

(6) Es werden aufgehoben:

1. § 80 e Abs. 2 Satz 1, §§ 81 bis 83 a und 88 bis 90 des Allgemeinen Berggesetzes für die Preußischen Staaten vom 24. Juni 1865,

   in Baden-Württemberg in der Fassung des Gesetzes vom 27. September 1965 (Gesetzblatt S. 251),

   in der Freien Hansestadt Bremen in der Fassung der Verordnung vom 15. Juni 1941 (Reichsgesetzbl. I S. 447),

   in der Freien und Hansestadt Hamburg in der Fassung des Gesetzes vom 1. Oktober 1957 (Hamburgisches Gesetz- und Verordnungsblatt S. 445),

   in Niedersachsen in der Fassung des Gesetzes vom 20. Juni 1956 (Niedersächsisches Gesetz- und Verordnungsblatt I S. 812),

   in Rheinland-Pfalz in der Fassung des Gesetzes vom 15. Oktober 1952 (Gesetz- und Verordnungsblatt S. 154, BS. 75/1),

   im Saarland in der Fassung des Gesetzes vom 5. Juni 1967 (Amtsblatt S. 637),

   in Schleswig-Holstein in der Fassung des Gesetzes vom 12. November 1952 (Gesetz- und Verordnungsblatt S. 176);

2. §§ 81 bis 83 a und 88 bis 90 des Allgemeinen Berggesetzes für die Preußischen Staaten vom 24. Juni 1865 in Berlin in der Fassung des Gesetzes vom 10. November 1967 (Gesetz- und Verordnungsblatt S. 1570);

3. §§ 81 bis 83 a und 88 bis 90 des Allgemeinen Berggesetzes für das Land Hessen in der Fassung des Gesetzes vom 6. Februar 1962 (Gesetz- und Verordnungsblatt S. 21);

4. §§ 75 bis 77 des Badischen Berggesetzes vom 22. Juni 1890 in der Fassung des Gesetzes des Landes Baden-Württemberg vom 27. September 1965 (Gesetzblatt S. 251);

5. Artikel 107 bis 110 und 127 bis 133 des Bayerischen Berggesetzes vom 13. Oktober 1910 in Bayern in der Fassung der Bekanntmachung vom 1. Oktober 1967 (Bayerisches Gesetz- und Verordnungsblatt S. 185);

6. Artikel 92 Abs. 2 Satz 1, Artikel 107 bis 110 und 127 bis 133 des Bayerischen Berggesetzes vom 13. Oktober 1910 in Rheinland-Pfalz in der Fassung der Bekanntmachung vom 5. Januar 1966 (Gesetz- und Verordnungsblatt, Sondernummer Pfalz S. 86);

7. §§ 78 bis 80 des Berggesetzes für das Großherzogtum Hessen vom 28. Januar 1876 in der Fassung des Gesetzes des Landes Rheinland-Pfalz vom 15. Oktober 1952 (Gesetz- und Verordnungsblatt S. 154);

8. § 82 e Abs. 2 Satz 1, §§ 83 bis 85 a und 91 bis 93 des Berggesetzes für das Herzogtum Braunschweig vom 15. April 1867 in der Fassung des Gesetzes des Landes Niedersachsen vom 20. Juni 1956 (Niedersächsisches Gesetz- und Verordnungsblatt Sb. III S. 310);

9. § 113 Ziffer 4, §§ 122 bis 125, 138, 139 Abs. 1 und § 140 des Berggesetzes für das Fürstentum Schaumburg-Lippe vom 28. März 1906 in der Fassung des Gesetzes des Landes Niedersachsen vom 20. Juni 1956 (Niedersächsisches Gesetz- und Verordnungsblatt Sb. III S. 344);

10. § 113 Ziffer 4, §§ 122 bis 125, 138, 139 Abs. 1 und § 140 des Berggesetzes für das Herzogtum Oldenburg und das Fürstentum Lübeck vom 23. April 1908 in der Fassung des Gesetzes des Landes Niedersachsen vom 20. Juni 1956 (Niedersächsisches Gesetz- und Verordnungsblatt Sb. III S. 328);

11. §§ 81 bis 83 des Württembergischen Berggesetzes vom 7. Oktober 1874 in der Fassung des Gesetzes des Landes Baden-Württemberg vom 27. September 1965 (Gesetzblatt S. 251).

(7) Artikel 7 des Saarländischen Gesetzes Nr. 628 zur Einführung des Gesetzes über Arbeitsvermittlung und Arbeitslosenversicherung im Saarland vom 18. Juni 1958 (Amtsblatt S. 1249) wird aufgehoben.

(8) Soweit in anderen Vorschriften auf Bestimmungen verwiesen wird oder Bezeichnungen verwendet werden, die durch dieses Gesetz aufgehoben oder geändert werden, treten an ihre Stelle die entsprechenden Bestimmungen oder Bezeichnungen dieses Gesetzes.

Artikel 6

Übergangs- und Schlußvorschriften

(1) Für Kündigungen, die vor dem Inkrafttreten dieses Gesetzes zugegangen sind, bleiben die bisherigen Vorschriften maßgebend.

(2) Soweit im Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Gesetzes bestehende tarifvertragliche Bestimmungen kürzere als die in § 622 Abs. 1 und 2 des Bürgerlichen Gesetzbuchs genannten Kündigungsfristen enthalten, ist § 622 Abs. 3 des Bürgerlichen Gesetzbuchs anzuwenden.

(3) § 1 Abs. 1 des Kündigungsschutzgesetzes gilt bis zum 31. Dezember 1972 mit der Maßgabe, daß auf die Frist von sechs Monaten Zeiten aus einem Lehrverhältnis nur dann angerechnet werden, wenn der Arbeitnehmer im Zeitpunkt der Kündigung das 20. Lebensjahr vollendet hat. Dies gilt nicht im Saarland.

(4) Die Zulässigkeit der Revision gegen Urteile, die vor dem Inkrafttreten dieses Gesetzes verkündet oder von Amts wegen zugestellt sind, richtet sich nach den bisher geltenden Vorschriften. Entsprechendes gilt für die Zulässigkeit der Rechtsbeschwerde.

(5) Das Gesetz über die Fristen für die Kündigung von Angestellten vom 9. Juli 1926 (Reichsgesetzbl. I S. 399) bleibt von § 622 Abs. 1 des Bürgerlichen Gesetzbuchs unberührt.

(6) Das Seemannsgesetz vom 26. Juli 1957 (Bundesgesetzbl. II S. 713), zuletzt geändert durch das Bundesurlaubsgesetz vom 8. Januar 1963 (Bundesgesetzbl. I S. 2), wird durch die §§ 620 bis 622 und § 626 des Bürgerlichen Gesetzbuchs nicht berührt.

Artikel 7

Ermächtigung zur Bekanntmachung von Neufassungen

Der Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung wird ermächtigt, den Wortlaut

1. des Kündigungsschutzgesetzes vom 10. August 1951 (Bundesgesetzbl. I S. 499), zuletzt geändert durch das Zweite Änderungsgesetz zum AVAVG vom 7. Dezember 1959 (Bundesgesetzblatt I S. 705), in der Fassung, wie sie sich aus Artikel 1 dieses Gesetzes ergibt, und

2. des Tarifvertragsgesetzes vom 9. April 1949 (Gesetzbl. der Verwaltung des Vereinigten Wirtschaftsgebietes S. 55), geändert durch das Gesetz zur Änderung des Tarifvertragsgesetzes vom 11. Januar 1952 (Bundesgesetzbl. I S. 19), sowie der Verordnung zur Durchführung des Tarifvertragsgesetzes vom 7. Juni 1949 (Gesetzbl. der Verwaltung des Vereinigten Wirtschaftsgebietes S. 89), geändert durch die Verordnung zur Änderung der Verordnung zur Durchführung des Tarifvertragsgesetzes vom 12. April 1967 (Bundesgesetzbl. I S. 478), in der Fassung, wie sie sich aus Artikel 4 dieses Gesetzes ergeben,

unter neuem Datum und in neuer Paragraphenfolge bekanntzumachen. Er kann dabei Unstimmigkeiten des Wortlauts und der Verweisungen beseitigen und durch Zeitablauf überholte Vorschriften streichen.

Artikel 8

Berlin-Klausel

Dieses Gesetz gilt mit Ausnahme des Artikels 4 nach Maßgabe des § 13 Abs. 1 des Dritten Überleitungsgesetzes vom 4. Januar 1952 (Bundesgesetzblatt I S. 1) auch im Land Berlin.

Artikel 9

Inkrafttreten

Dieses Gesetz tritt am ersten Tag des auf seine Verkündung folgenden Kalendermonats in Kraft.

Begründung

I. Allgemeines

Das Hauptanliegen des Entwurfs ist eine Vereinheitlichung und Bereinigung des Rechts zur Kündigung von Arbeitsverhältnissen. Gegenwärtig ist dieses Recht der ordentlichen und außerordentlichen Kündigung für die einzelnen Arbeitnehmergruppen in verschiedenen Gesetzen und zum Teil ohne innere Rechtfertigung unterschiedlich geregelt. Diese unerfreuliche Rechtszersplitterung auf einem Gebiete, das gerade im Arbeitsrecht von besonderer Bedeutung ist, soll durch eine für alle Arbeitnehmer geltende vereinheitlichende Regelung des allgemeinen Kündigungsrechts abgelöst werden. Dadurch können 19 bundesrechtliche Vorschriften ganz und 5 weitere teilweise aufgehoben werden. Außerdem enthält der Entwurf einige Verbesserungen des Kündigungsschutzgesetzes. Diese Rechtsbereinigung erscheint vordringlich, so daß sie nicht bis zur grundsätzlichen Neuordnung des Arbeitsrechts im Wege eines Arbeitsgesetzbuchs zurückgestellt, sondern im Vorgriff auf dieses große Gesetzgebungsvorhaben vorab verwirklicht werden soll. Des weiteren wird das Arbeitsgerichtsgesetz in einigen Punkten geändert sowie die Terminologie des Tarifvertragsgesetzes und seiner Durchführungsverordnung an die durch die Errichtung der Bundesrepublik geschaffenen Gegebenheiten angepaßt. Ferner wird der Straftatbestand in der Durchführungsverordnung zum Tarifvertragsgesetz in eine Ordnungswidrigkeit umgewandelt.

Der Entwurf entspricht weitgehend den Ergebnissen eingehender Beratungen mit Vertretern der großen Spitzenorganisationen der Sozialpartner.

II. Begründung der einzelnen Vorschriften

Zu Artikel 1 Nr. 1

Die Neufassung des § 1 Abs. 1 des KSchG sieht einmal die Übernahme der im Saarland bereits geltenden Altersgrenze für das Eingreifen des Kündigungsschutzes für die gesamte Bundesrepublik vor. Das erscheint gerechtfertigt, weil der Arbeitnehmer schon vor der Vollendung des 20. Lebensjahres in aller Regel seine Berufsausbildung abgeschlossen hat und in das Arbeitsleben eingegliedert ist. Um insbesondere Mittel- und Kleinbetrieben den Übergang auf diese gesetzliche Neuregelung zu erleichtern, sieht Artikel 6 Abs. 3 dieses Entwurfs eine Übergangsregelung vor.

Außerdem macht die Neufassung des § 1 Abs. 1 KSchG den Erwerb des Kündigungsschutzes nicht mehr wie bisher von einer 6-monatigen ununterbrochenen Beschäftigung im Betrieb oder Unternehmen, sondern statt dessen von einem 6-monatigen Bestand des Arbeitsverhältnisses im Betrieb oder Unternehmen abhängig. Die derzeitige gesetzliche Regelung hat nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zur Folge, daß Unterbrechungen der Beschäftigung, z. B. durch Streik, Krankheit o. ä., sofern es sich nicht um unerhebliche Unterbrechungen handelt, eine Verlängerung der Frist bewirken. Die dadurch bedingte nicht unerhebliche Rechtsunsicherheit soll durch die Neuregelung beseitigt werden, indem auf den eindeutig kalendermäßig feststellbaren Bestand des Arbeitsverhältnisses abgestellt wird.

Zu Artikel 1 Nr. 2 bis 5

Die hier vorgesehenen Ergänzungen des Kündigungsschutzgesetzes sollen die Rechtsstellung des Arbeitnehmers im Falle einer Änderungskündigung gesetzlich klarstellen. Der Entwurf will dem unter den Geltungsbereich des Kündigungsschutzgesetzes fallenden Arbeitnehmer einen gerechten Schutz gegen eine Änderungskündigung gewährleisten, indem er ihm die Möglichkeit einer gerichtlichen Nachprüfung der Änderung der Arbeitsbedingungen eröffnet, ohne daß er zugleich zwangsläufig mit dem Risiko des Verlustes seines Arbeitsplatzes belastet wird. Die Aufteilung der Regelung auf mehrere Bestimmungen ergibt sich aus der Einfügung in das System des Kündigungsschutzgesetzes.

Artikel 1 Nr. 2 gibt dem Arbeitnehmer, dem gegenüber eine Änderungskündigung ausgesprochen ist, das Recht, die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses zu den geänderten Arbeitsbedingungen unter dem Vorbehalt anzunehmen, daß die Änderung der Arbeitsbedingungen sozial gerechtfertigt ist, d. h. durch Gründe, die in der Person oder dem Verhalten des Arbeitnehmers liegen oder durch dringende betriebliche Erfordernisse bedingt war, und daß im letzteren Fall bei der Auswahl des Arbeitnehmers soziale Gesichtspunkte ausreichend berücksichtigt worden sind. Der Arbeitgeber ist an diese modifizierte Annahme seines Vertragsangebotes gebunden. Im Interesse der Rechtssicherheit muß der Arbeitnehmer diesen Vorbehalt innerhalb der Kündigungsfrist oder, falls diese länger als 3 Wochen ist, innerhalb von 3 Wochen nach Zugang der Kündigung gegenüber dem Arbeitgeber erklären. Die letztere Frist entspricht derjenigen, die in § 3 KSchG für die Erhebung der Kündigungsschutzklage festgelegt ist.

Angesichts dieser dem Arbeitnehmer eingeräumten Befugnis sieht der Entwurf zur Herbeiführung eines gerechten Interessenausgleichs zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber in *Artikel 1 Nr. 5* vor, daß, falls das Gericht der Klage stattgibt, die früheren Arbeitsbedingungen erst vom Zeitpunkt der Rechts-

kraft der gerichtlichen Entscheidung an wieder gelten (Wirkung ex-nunc). Soweit jedoch Ansprüche des Arbeitnehmers davon abhängen, daß er eine bestimmte Zeit zu bestimmten Arbeitsbedingungen gearbeitet hat — dies kann z. B. für den Erwerb von Anwartschaften im Bereich betrieblich geregelter Ansprüche von Bedeutung sein —, soll es so angesehen werden, als sei der Arbeitnehmer auch in der Zwischenzeit, in der er zu den geänderten Arbeitsbedingungen gearbeitet hat, zu den früheren Arbeitsbedingungen beschäftigt gewesen.

Im übrigen gibt Absatz 3 des neuen § 6 a KSchG dem Gericht im Falle einer sozial ungerechtfertigten Änderungskündigung die Möglichkeit, die finanziellen Auswirkungen der in Absatz 1 normierten ex-nunc-Wirkung zu mildern oder zu beseitigen, wenn sich andernfalls für den Arbeitnehmer eine besondere Unbilligkeit ergeben würde. Der Ausgleich wird insbesondere dann in der Form einer Verurteilung zu regelmäßig wiederkehrenden Leistungen festzusetzen sein, wenn im Zeitpunkt der Entscheidung über den Ausgleich der Zeitpunkt der Rechtskraft des Urteils über die Sozialwidrigkeit der Kündigung noch nicht bekannt ist.

Die in Artikel 1 Nr. 3 und 4 vorgesehenen Ergänzungen des Kündigungsschutzgesetzes sind rechtstechnische Folgerungen der beschriebenen Regelung der Änderungskündigung.

Zu Artikel 1 Nr. 6

Die in *Buchstabe a* vorgesehene Neufassung des § 7 Abs. 1 Satz 1 KSchG regelt nunmehr zugleich auch die im Einzelfall vom Gericht festzusetzende Abfindung dahin, daß sie angemessen sein muß. Was angemessen ist, bestimmt das Gericht nach allgemeinen Rechtsregeln unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalls. Dadurch wird der bisherige § 8 Abs. 2 überflüssig und kann aufgehoben werden (vgl. Artikel 1 Nr. 7). Die dort bisher festgelegten insbesondere zu berücksichtigenden Gesichtspunkte für die Höhe der Abfindung haben sich als teilweise nicht sachgerecht erwiesen. Das gilt insbesondere für die wirtschaftliche Lage des Arbeitnehmers, die nicht unbedingt in einem Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis und dessen Lösung steht. Insbesondere könnte durch deren Berücksichtigung der Arbeitnehmer benachteiligt werden, der von der von der Bundesregierung geförderten Vermögensbildung Gebrauch gemacht hat. Die Neufassung des § 7 Abs. 1 Satz 2 KSchG bringt neben einer sprachlichen Bereinigung des derzeitigen Wortlauts in Verbindung mit der in *Buchstabe b* vorgesehenen Aufhebung des Satzes 3 eine Anpassung der Beweislastregelung bei der Auflösung des Arbeitsverhältnisses durch das Gericht auf Antrag des Arbeitgebers an diejenige, die das Kündigungsschutzgesetz bereits für den Fall vorsieht, daß der Arbeitnehmer den Auflösungsantrag stellt.

Zu Artikel 1 Nr. 7

Die Absätze 1 und 3 der Neufassung des § 8 KSchG entsprechen dem geltenden Recht.

Absatz 2 Satz 1 gibt dem Gericht die Möglichkeit, bei älteren Arbeitnehmern mit längerer Betriebszugehörigkeit eine höhere Abfindung festzusetzen. Hierdurch soll der Tatsache Rechnung getragen werden, daß diese Arbeitnehmer in aller Regel erheblich schwieriger wieder in den Arbeitsprozeß eingegliedert werden können. Die höhere Abfindung soll dazu beitragen, daß diese Arbeitnehmer die häufig längere Zeit bis zur Begründung eines neuen Arbeitsverhältnisses — gegebenenfalls nach Inanspruchnahme von Fortbildungsmaßnahmen — besser überbrücken können. Die Möglichkeit der Gewährung einer erhöhten Abfindung entfällt jedoch nach Satz 2, wenn der Arbeitnehmer bei Auflösung des Arbeitsverhältnisses die Altersgrenze erreicht hat, die nach den Sozialversicherungsgesetzen im allgemeinen Voraussetzung für die Gewährung von Altersruhegeld ist (Vollendung des 65. Lebensjahres). In diesem Falle ist das Ausscheiden aus dem Arbeitsleben nicht ungewöhnlich und deshalb eine höhere Abfindung nicht mehr gerechtfertigt.

Wegen der Aufhebung des bisherigen § 8 Abs. 2 KSchG wird auf die Begründung zu Artikel 1 Nr. 6 Bezug genommen.

Zu Artikel 1 Nr. 8

Der geltende § 11 Abs. 2 KSchG hat sich in der Rechtspraxis als unzweckmäßig erwiesen. Außerdem kann diese Bestimmung durch eine entsprechende Formulierung der Arbeitgeberkündigung ohnehin jederzeit umgangen werden. Sie soll deshalb aufgehoben werden.

Zu Artikel 1 Nr. 9

Nach dieser Vorschrift sollen die bisher in § 12 Buchstabe c KSchG genannten leitenden Angestellten in den Geltungsbereich des Kündigungsschutzgesetzes einbezogen werden. Die neuere Entwicklung hat gezeigt, daß diese Arbeitnehmergruppe, was den Bestandsschutz des Arbeitsplatzes anbelangt, in ähnlicher Weise schutzbedürftig ist wie die übrigen Arbeitnehmer. Allerdings ist im Hinblick auf die besondere Vertrauensstellung der leitenden Angestellten nicht zu verkennen, daß der Arbeitgeber im Einzelfall ein besonderes Interesse an der Lösung ihrer Arbeitsverhältnisse haben kann. Absatz 2 ermöglicht es deshalb dem Arbeitgeber in jedem Fall, auch ohne Nachweis der Voraussetzungen des § 7 Abs. 1 Satz 2 KSchG, die gerichtliche Auflösung des Arbeitsverhältnisses gegen Zahlung einer Abfindung herbeizuführen.

Zu Artikel 1 Nr. 10

Die Neufassung des § 13 Abs. 1 KSchG stellt eine Anpassung des Wortlauts an die in Artikel 2 und 5 des Entwurfs vorgesehene Änderung des Rechts der außerordentlichen Kündigung dar.

Zu Artikel 1 Nr. 11 und 13

Diese Änderungen dienen einer sprachlichen Bereinigung, da Kündigungen, die nach dem Kündigungs-

schutzgesetz anzeigepflichtig sind, nach dem allgemeinen Sprachgebrauch nicht in jedem Fall als „Massenentlassungen" bezeichnet werden können.

Zu Artikel 1 Nr. 12

Die Neufassung trägt dem Umstand Rechnung, daß in dem § 3 KSchG nunmehr zwei Arten von Klageanträgen vorgesehen sind, nämlich für den Fall der Kündigung nach § 1 und der nach § 1 a KSchG.

Zu Artikel 2 Nr. 1

Die hier vorgesehene Ergänzung des § 616 Abs. 2 BGB bezweckt, die für die gewerblichen und kaufmännischen Angestellten gemäß § 133 c Abs. 2 GewO bzw. § 72 Abs. 2 HGB (gem. Art. 5 Abs. 1 Nr. 2 und Abs. 2 Nr. 1 nunmehr § 133 c Satz 1 und § 63 Abs. 1 Satz 2 HGB) bereits geltende gesetzliche Regelung auf die Angestellten auszudehnen, deren Rechtsstellung sich nach dem Bürgerlichen Gesetzbuch bestimmt, und damit insoweit eine einheitliche Gesetzeslage für alle Angestellten zu schaffen.

Zu Artikel 2 Nr. 2

Die Änderung der Verweisung in § 620 BGB ist durch die Änderung bzw. Aufhebung der bezogenen Vorschriften bedingt.

Zu Artikel 2 Nr. 3 bis 5

Die in den Nr. 3 bis 5 vorgesehene Änderung bzw. Ergänzung des Bürgerlichen Gesetzbuches sieht eine systematische Unterscheidung der ordentlichen Kündigung für Arbeitsverhältnisse einerseits sowie für sonstige Dienstverhältnisse, die keine Arbeitsverhältnisse sind, andererseits vor. Außerdem werden die Regelungen für Arbeitsverhältnisse unter Aufhebung der bisherigen Parallelvorschriften in anderen Gesetzen (vgl. Artikel 5 Abs. 1 bis 6) für alle Arbeitnehmer, mit Ausnahme der unter den Geltungsbereich des Seemannsgesetzes fallenden (vgl. Artikel 6 Abs. 6), im Bürgerlichen Gesetzbuch zusammengefaßt.

§ 621 BGB soll künftig die umfassende Regelung der ordentlichen Kündigung für solche Dienstverhältnisse enthalten, die keine Arbeitsverhältnisse sind. Aus diesem Grund wird ihm als Absatz 5 der bisherige § 623 BGB angefügt. Der bisherige § 622 BGB ist für selbständige Dienstverhältnisse ohne praktische Bedeutung und deshalb nicht in § 621 BGB aufgenommen worden.

Die Neufassung des *§ 622 BGB* regelt unter Verdrängung des bisherigen § 622 die allgemeinen Kündigungsfristen für Arbeitsverhältnisse.

Absatz 1 enthält eine einheitliche Regelung der allgemeinen Kündigungsfristen für die Arbeitsverhältnisse von Angestellten. Die besonderen Kündigungsfristen für die langjährig beschäftigten Angestellten nach dem Gesetz über die Fristen für die Kündigung von Angestellten vom 9. Juli 1926 (RGBl. I S. 399) bleiben daneben bestehen. Das wird in Artikel 6 Abs. 5 ausdrücklich klargestellt. Gegenwärtig sind die allgemeinen Kündigungsfristen für die Arbeitsverhältnisse der Angestellten in verschiedenen Gesetzen (z. B. Bürgerliches Gesetzbuch, Handelsgesetzbuch, Gewerbeordnung, Binnenschiffahrtsgesetz, Flößereigesetz) und zum Teil unterschiedlich geregelt. Materiell entspricht die vorgesehene Neuregelung derjenigen, die bisher für die kaufmännischen und gewerblichen Angestellten gilt (vgl. §§ 66 und 67 HGB bzw. 133 a und 133 aa GewO). Für die nur unter den Geltungsbereich des Bürgerlichen Gesetzbuchs fallenden Angestellten sollen diese Kündigungsfristen ebenfalls, abgesehen von der Ausnahmeregelung der Absätze 3 und 4, unabdingbar werden.

Absatz 2 enthält eine einheitliche Regelung der Kündigungsfristen für Arbeitsverhältnisse der Arbeiter. Als Mindestkündigungsfrist wird durch die Neuregelung eine Frist von 14 Tagen festgesetzt, die sich je nach der Dauer des Arbeitsverhältnisses bis zu vier Wochen verlängert. Ähnliche Kündigungsgfristen sind bereits in zahlreichen Tarifverträgen verankert.

Absatz 3. Da die neuen Kündigungsfristen für gewisse Bereiche, z. B. die Bauwirtschaft, unter Umständen zu starr sein können, ermöglicht der Entwurf die Vereinbarung kürzerer Fristen. Im Interesse eines ausreichenden Arbeitnehmerschutzes ist diese Möglichkeit jedoch auf tarifvertragliche Regelungen beschränkt. Bei ihnen kann, wie die tarifliche Praxis lehrt, davon ausgegangen werden, daß kürzere Fristen nur vereinbart werden, wenn die Besonderheiten des Wirtschaftszweiges oder der Beschäftigungsart dies notwendig erscheinen lassen. Um zu gewährleisten, daß die tarifvertraglich vereinbarten kürzeren Kündigungsfristen in den in Betracht kommenden Bereichen allgemein, d. h. auch auf die Arbeitsverhältnisse nichttarifgebundener Arbeitgeber und Arbeitnehmer angewendet werden können, bestimmt Absatz 3 Satz 2, daß zwischen diesen die Anwendung der kürzeren tarifvertraglichen Kündigungsfristen einzelvertraglich vereinbart werden kann. Unter dem gleichen Gesichtspunkt kann auch eine Allgemeinverbindlicherklärung derartiger tarifvertraglicher Bestimmungen sich als sachdienlich erweisen. Hierbei kann man davon ausgehen, daß eine einheitliche Regelung dieser Frage für alle Arbeitsverhältnisse des gleichen Wirtschaftszweiges im öffentlichen Interesse geboten ist. Die vorgesehene Tariföffnungsklausel erschien auch mit Rücksicht auf das Tarifgefüge angebracht, das sich in dem bisher der freien Disposition der Vertragspartner unterliegenden Geltungsbereich der Kündigungsvorschriften des Bürgerlichen Gesetzbuches entwickelt hat. Dabei konnten Bedenken von gewerkschaftlicher Seite, die sich in bestimmtem Umfang gegen mögliche Auswirkungen dieser Tariföffnung für Angestellte richteten, nicht berücksichtigt werden.

Absatz 4 eröffnet darüber hinaus für Arbeitsverhältnisse von Arbeitnehmern, die zur vorübergehenden Aushilfe für nicht mehr als drei Monate Dauer eingestellt sind, die Möglichkeit, auch kürzere Kündigungsfristen einzelvertraglich zu vereinbaren. Dies

entspricht den bisher im kaufmännischen und gewerblichen Bereich geltenden Regelungen der § 69 HGB und § 133 ac GewO. Der in diesen Bestimmungen enthaltene Rechtsgedanke wird mit Rücksicht darauf, daß die Absätze 1 und 2 Mindestkündigungsfristen vorsehen, auf alle Arbeitnehmer ausgedehnt. Das gleiche gilt für das in *Absatz 5* vorgesehene Verbot, einzelvertraglich für den Arbeitnehmer längere Kündigungsfristen als für den Arbeitgeber zu vereinbaren.

Zu Artikel 2 Nr. 6

Die Neufassung des *§ 626 Abs. 1 BGB* bringt eine für alle Dienstverhältnisse, d. h. für Arbeitsverhältnisse und selbständige Dienstverhältnisse, geltende Vereinheitlichung der bisherigen Vorschriften über die außerordentliche Kündigung im Sinne einer Generalklausel des wichtigen Grundes. Die gesetzliche Aufzählung einzelner Kündigungsgründe, die zu einer außerordentlichen Kündigung berechtigen, hat sich wegen des stetigen Wandels der tatsächlichen Gegebenheiten als unzweckmäßig erwiesen. Die im geltenden Recht aufgeführten Tatbestände (vgl. z. B. §§ 71 und 72 HGB sowie §§ 123, 124, 133 c und 133 d GewO) sind zum Teil veraltet. Würden jetzt derartige einzelne Kündigungsgründe neu normiert, würden diese wahrscheinlich bald ebenso überholt sein.

Absatz 2 Satz 1 verallgemeinert den in § 123 Abs. 2 und § 124 Abs. 2 GewO enthaltenen Rechtsgedanken. Der Kündigende soll die Kündigung innerhalb einer angemessenen Überlegungsfrist aussprechen müssen, will er nicht das anläßlich des konkreten Einzelfalles bestehende Kündigungsrecht verlieren. Diese Überlegungsfrist soll nach dem Entwurf beginnen, wenn der Sachverhalt hinreichend geklärt ist und das Ergebnis demjenigen bekannt ist, der berechtigt ist, die Kündigung auszusprechen. Diese Regelung erscheint insbesondere auch aus dem Grunde gerechtfertigt, weil bei einer längeren Hinauszögerung der Kündigung nach der Kenntniserlangung von dem Kündigungsgrund die für die sofortige Lösung des Arbeitsverhältnisses erforderliche Unzumutbarkeit seiner Fortsetzung kaum angenommen werden kann. Um den Kündigungsberechtigten jedoch nicht zu einer überstürzten Kündigung zu drängen, ist die Ausschlußfrist über die in der Gewerbeordnung vorgesehene einwöchige Frist auf zwei Wochen verlängert worden.

Absatz 2 Satz 2 bezweckt, dem Kündigungsempfänger Klarheit über den Kündigungsgrund zu geben. Hierdurch soll insbesondere sichergestellt werden, daß sich der Kündigungsempfänger rechtzeitig über die Erhebung der Kündigungsschutzklage (vgl. § 11 Abs. 1 Satz 2 KSchG) schlüssig werden kann.

Zu Artikel 2 Nr. 7

Die Ergänzung des § 627 Abs. 1 BGB, der für Arbeitsverhältnisse ohne praktische Bedeutung ist, dient lediglich der Klarstellung.

Zu Artikel 3 Nr. 1, 2 Buchstabe a und Nr. 5

Die Änderungen sind eine Folge des Gesetzes zur Wahrung der Einheitlichkeit der Rechtsprechung der obersten Gerichtshöfe des Bundes vom 19. Juni 1968 (BGBl. I S. 661), durch das ein Gemeinsamer Senat dieser Gerichtshöfe geschaffen worden ist. Durch die Änderungen sollen die §§ 69 Abs. 3 Satz 2, 72 Abs. 1 Satz 2 und 92 Abs. 1 Satz 2 des Arbeitsgerichtsgesetzes an die durch § 18 a. a. O. geschaffene Rechtslage angepaßt werden. Dort ist bestimmt, daß die Revision oder Rechtsbeschwerde in den einzelnen Gerichtszweigen auch dann zuzulassen ist, wenn das untere Gericht von einer Entscheidung des Gemeinsamen Senats der obersten Gerichtshöfe des Bundes abweicht; entsprechendes gilt, wenn die Revision oder Rechtsbeschwerde ohne Zulassung stattfindet.

Zu Artikel 3 Nr. 2 b

§ 72 Abs. 1 Satz 3 des Arbeitsgerichtsgesetzes sieht vor, daß die Revision ohne Zulassung eingelegt werden kann, solange eine Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts in der Rechtsfrage nicht ergangen ist, wenn die Entscheidung des Landesarbeitsgerichts von der Entscheidung eines anderen Landesarbeitsgerichts oder obersten Arbeitsgerichts eines Landes abweicht und auf dieser Abweichung beruht. Diese Divergenzrevision soll zur Entlastung des Bundesarbeitsgerichts beseitigt werden. Das Bundesarbeitsgericht hat in steigendem Maße strittige Rechtsfragen entschieden, so daß eine für die Statthaftigkeit der Revision erhebliche Abweichung von Entscheidungen anderer Landesarbeitsgerichte tatsächlich selten ist und diese Divergenzmöglichkeit daher praktisch kaum noch Bedeutung hat.

Zu Artikel 3 Nr. 3 und 4

Es handelt sich um redaktionelle Konsequenzen aus der Änderung des § 72 des Arbeitsgerichtsgesetzes.

Zu Artikel 3 Nr. 6

Der Änderungsvorschlag dient der Anpassung der Vorschriften über Einreichung und Form der Rechtsbeschwerde im arbeitsgerichtlichen Beschlußverfahren an die entsprechenden Vorschriften der Revision.

Zu Artikel 3 Nr. 7

Nach § 96 Abs. 1 Satz 2 des Arbeitsgerichtsgesetzes ist im Beschlußverfahren die Zurückverweisung durch das Bundesarbeitsgericht nicht zulässig.

Dieses Verbot, das der Beschleunigung des Verfahrens dienen sollte, war bereits im Arbeitsgerichtsgesetz von 1926 festgelegt. Danach wurde bei Vorliegen wesentlicher Verfahrensverstöße das anhängige Verfahren ohne Sachentscheidung durch Abweisung des Antrages in der zweiten Instanz beendet. Der Antragsteller konnte jedoch das Verfahren dadurch wieder einleiten, daß er beim Arbeitsgericht einen neuen Antrag stellte. Dies kam

praktisch der Zurückweisung gleich, da das Beschlußverfahren nur zwei Instanzen umfaßte und der Antragsteller dadurch nur eine Instanz zurückversetzt wurde.

Die Bedeutung des Zurückverweisungsverbotes hat sich jedoch nach dem neuen Arbeitsgerichtsgesetz geändert. Das Beschlußverfahren umfaßt jetzt zwei Tatsacheninstanzen, nämlich Arbeitsgericht und Landesarbeitsgericht, und eine reine Rechtsinstanz, das Bundesarbeitsgericht, insgesamt also drei Instanzen. Wenn das Bundesarbeitsgericht auf Grund eines wesentlichen Verfahrensverstoßes genötigt ist, den Antrag ohne Sachentscheidung abzuweisen, ohne zurückverweisen zu können, so wird das gesamte bisherige Verfahren vor zwei Tatsacheninstanzen gegenstandslos. Der Antragsteller wird also um zwei Instanzen zurückversetzt, denn er kann den Antrag erneut nur beim Arbeitsgericht, nicht aber auch beim Landesarbeitsgericht stellen.

Im Hinblick darauf, daß der Antragsteller nach der vorstehenden Darlegung nicht nur Zeit, sondern u. U. auch eine vorteilhafte Rechtsposition verliert, erscheint es zweckmäßig, das Verbot der Zurückverweisung aufzuheben und sie durch entsprechende Anwendung der §§ 564 und 565 der Zivilprozeßordnung zuzulassen. Ein vollständiges Verbot der Zurückverweisung besteht auf anderen Rechtsgebieten nicht, und zwar z. B. weder im ordentlichen Zivilprozeß oder im Urteilsverfahren des Arbeitsgerichtsprozesses noch im Verwaltungsstreitverfahren oder auf dem Gebiet der freiwilligen Gerichtsbarkeit.

Zu Artikel 4

Die unter *Absatz 1 Nr. 1, 2 und 4* sowie unter *Absatz 2 Nr. 1, 2, 5 und 6* vorgesehenen Änderungen enthalten eine Bereinigung des Wortlauts des Tarifvertragsgesetzes und seiner Durchführungsverordnung. Der durch *Absatz 1 Nr. 3* in das Tarifvertragsgesetz eingefügte § 6 a bringt eine Umstellung der für die Verletzung der Mitteilungs- und Übersendungspflichten der Tarifvertragsparteien bisher in § 10 des Gesetzes und § 17 der Durchführungsverordnung vorgesehenen Strafen auf das System der Ordnungswidrigkeiten. Dies entspricht dem Bestreben des Gesetzgebers, eine Trennung des Ordnungsunrechts vom Kriminalunrecht zu fördern. Die Verletzung von Übersendungs- und Meldepflichten ist nur als Ordnungsunrecht anzusehen (Allgemeiner Teil der Begründung der Bundesregierung zum Entwurf eines Gesetzes über Ordnungswidrigkeiten, Drucksache V/1269 vom 8. Januar 1967). Die Aufnahme des § 6 a bedingt eine Streichung des § 10 Nr. 1 des Tarifvertragsgesetzes und des § 17 der Durchführungsverordnung sowie eine Änderung des § 13 Abs. 1 der Durchführungsverordnung *(Absatz 1 Nr. 5 sowie Absatz 2 Nr. 7 und 8).*

Absatz 2 Nr. 3 stellt durch Neufassung des § 3 Abs. 1 Satz 1 der Durchführungsverordnung klar, daß ein Beschluß des Tarifausschusses der Mehrheit der Stimmen seiner Mitglieder bedarf. Die vorgesehene Neufassung entspricht der bisherigen Praxis des Tarifausschusses. § 3 Abs. 1 Satz 3 der Durchführungsverordnung ist entbehrlich (vgl. *Abs. 2 Nr. 4).*

Absatz 2 Nr. 9 hebt § 18 Abs. 2 der Durchführungsverordnung auf, weil er durch Zeitablauf gegenstandslos geworden ist.

Zu Artikel 5 Abs. 1

Nummern 1 und 3 sehen die Aufhebung der Vorschriften der Gewerbeordnung vor, die durch die vereinheitlichende Regelung der ordentlichen und außerordentlichen Kündigung von Arbeitsverhältnissen in Artikel 2 des Entwurfs gegenstandslos werden.

Da der Entwurf sich auf eine Vereinheitlichung des Kündigungsrechts beschränkt und die Gehaltsfortzahlung an Angestellte im Krankheitsfalle nicht zusammenfassend regelt, wird in *Nummer 2* der bisherige § 133 c Abs. 2 GewO ohne materielle Änderung in eine eigenständige Vorschrift umgewandelt. Hierbei ist die Begriffsbestimmung des technischen Angestellten in dem aufzuhebenden § 133 a GewO durch Neufassung des Satzes 1 in moderner Fassung einbezogen worden. Außerdem stellt die Neufassung des Satzes 1 entsprechend der bisherigen unstreitigen Auslegung des § 133 c Abs. 2 GewO klar, daß der Lohnfortzahlungsanspruch auch dann besteht, wenn das Arbeitsverhältnis aus Anlaß der Verhinderung vom Arbeitgeber nicht gekündigt wird.

Die Änderungen in *Nummern 4 bis 7* enthalten lediglich durch die übrigen Änderungen des Entwurfs bedingte textliche Bereinigungen.

Zu Artikel 5 Abs. 2

Nummer 1 sieht vor, daß die bisher in § 72 Abs. 2 HGB enthaltene Regelung des Gehaltsfortzahlungsanspruches des kaufmännischen Angestellten im Krankheitsfalle ohne sachliche Änderung unter Beibehaltung der im Sechsten Abschnitt des Handelsgesetzbuches verwandten Terminologie in § 63 Abs. 1 HGB eingefügt wird. Diese Umstellung ist durch die Aufhebung des § 72 HGB bedingt.

Die in *Nummer 2* vorgesehene Aufhebung der §§ 66 bis 72 HGB ergibt sich aus der Neuregelung des Kündigungsrechtes in Artikel 2 des Entwurfs.

Zu Artikel 5 Abs. 3 bis 6

Die hier vorgesehenen Aufhebungen und Änderungen einzelner gesetzlicher Bestimmungen sind die Folge der vereinheitlichenden Regelung des Kündigungsrechts in Artikel 2 des Entwurfs und der sich hieraus ergebenden Änderung der Gewerbeordnung.

Zu Artikel 5 Abs. 7

Die Erstreckung des persönlichen Geltungsbereichs des Kündigungsschutzgesetzes auf die 18- und 19-jährigen Arbeitnehmer durch Artikel 1 Nr. 1 des

Entwurfs macht Artikel 7 des Saarländischen Gesetzes Nr. 628 überflüssig. Diese Vorschrift soll daher aufgehoben werden.

Zu Artikel 5 Abs. 8

Die Vorschrift enthält eine Klausel, wonach Verweisungen auf durch das Gesetz aufgehobene oder geänderte Vorschriften sich nunmehr auf die entsprechenden Bestimmungen der Neuregelung beziehen.

Zu Artikel 6

Absätze 1 und 4 enthalten Übergangsbestimmungen, die den zeitlichen Anwendungsbereich der Neuregelung klarstellen.

Absatz 2 dehnt die tarifliche Öffnungsklausel des neuen § 622 Abs. 3 Satz 1 BGB auf die im Zeitpunkt des Inkrafttretens des Gesetzes bestehenden tariflichen Kündigungsfristen aus. Außerdem wird klargestellt, daß § 622 Abs. 3 Satz 2 BGB auch auf diese tariflichen Kündigungsfristen Anwendung findet.

Absatz 3 enthält eine Übergangsvorschrift hinsichtlich der Herabsetzung des für die Anwendung des Kündigungsschutzgesetzes maßgebenden Lebensalters, um insbesondere kleineren Betrieben die Anpassung an die veränderte Rechtslage ohne Schwierigkeiten zu ermöglichen. Diese Übergangsregelung gilt nicht im Saarland, weil hier die für die Anwendung des Kündigungsschutzgesetzes maßgebliche Altersgrenze von 18 Jahren bereits geltendes Recht ist.

Absätze 5 und 6 stellen klar, daß die Vorschriften des Gesetzes über die Fristen für die Kündigung von Angestellten von 1926 sowie des Seemannsgesetzes von der vorstehenden Neuregelung nicht berührt werden.

Zu Artikel 7

Die hier vorgesehenen Ermächtigungen zur Neubekanntmachung des Kündigungsschutzgesetzes und des Tarifvertragsgesetzes sowie seiner Durchführungsverordnung sollen eine möglichst übersichtliche und klare Gestaltung dieser Vorschriften ermöglichen.

Zu Artikel 8

Artikel 8 enthält die übliche Berlin-Klausel. Da das durch Artikel 4 des Entwurfs geänderte Tarifvertragsgesetz nicht in Berlin gilt, ist dieser Artikel in der Berlin-Klausel auszunehmen.

Zu Artikel 9

Artikel 9 bestimmt den Zeitpunkt des Inkrafttretens des Gesetzes.

•

Durch die Ausführung des Gesetzes werden Bund, Länder und Gemeinden nicht mit Kosten belastet.

Anlage 2

Stellungnahme des Bundesrates

1. **Zu Artikel 1 Nr. 5** (§ 6 a KSchG)

In Nummer 5 ist § 6 a wie folgt zu fassen:

„§ 6 a

Wiederherstellung der früheren Arbeitsbedingungen

Stellt das Gericht im Falle des § 1 a fest, daß die Änderung der Arbeitsbedingungen sozial ungerechtfertigt ist, so gilt die Änderungskündigung als von Anfang an rechtsunwirksam."

Begründung

Wenn der Arbeitnehmer im Streit um die Berechtigung der Änderungskündigung obsiegt, erscheint es nicht gerechtfertigt, daß erst von dem Zeitpunkt der Rechtskraft des Urteils an die alten Arbeitsbedingungen wieder gelten sollen. Der Arbeitnehmer soll dann so gestellt werden, als ob die Änderungskündigung nicht erfolgt wäre. Bei dieser klaren Regelung werden Absatz 2 sowie der in rechtlicher und tatsächlicher Hinsicht nicht befriedigende Absatz 3 des § 6 a der Vorlage überflüssig.

2. **Zu Artikel 1 Nr. 9 Buchstabe b** (§ 12 Abs. 2 KSchG)

Entschließung

Im weiteren Gesetzgebungsverfahren sollte geprüft werden, ob im Hinblick auf die Regelung in § 7 Abs. 1 Satz 1 KSchG auch in den Fällen der Kündigung leitender Angestellter in § 12 Abs. 2 KSchG die Zahlung einer angemessenen Abfindung bestimmt werden sollte.

3. **Zu Artikel 2 Nr. 3** (§ 621 BGB)

Nummer 3 ist wie folgt zu fassen:

‚3. § 621 erhält die folgende Fassung:

„§ 621

Bei Dienstverhältnissen, die keine Arbeitsverhältnisse sind, richtet sich die Kündigung nach der Bemessung der Vergütung.

Ist die Vergütung

1. nach Tagen bemessen, ... (wie § 621 Abs. 1 BGB),
2. nach Wochen bemessen, ... (wie § 621 Abs. 2 BGB),
3. nach Monaten bemessen, ... (wie § 621 Abs. 3 BGB),
4. nach Vierteljahren oder längeren Zeitabschnitten bemessen, ... (wie § 621 Abs. 4 BGB),
5. nicht nach Zeitabschnitten bemessen, ... (wie § 621 Abs. 5 BGB i. d. F. des Entwurfs)."'

Begründung

Klarstellung, daß § 621 BGB künftig nur für solche Dienstverhältnisse gelten soll, die keine Arbeitsverhältnisse (§ 622 i. d. F. des Entwurfs) sind. Der vorgeschlagenen Fassung fügt sich dann in klarer Abhebung die neue Fassung des § 622 an, die eindeutig von Arbeitsverhältnissen von Angestellten und Arbeitern, also von unselbständigen Dienstverhältnissen, spricht.

4. **Zu Artikel 2 Nr. 6** (§ 626 BGB)

a) Entschließung

Die Rechtsfolgen bei einem Verstoß gegen die in § 626 Abs. 2 Satz 2 enthaltene Verpflichtung des Kündigenden, dem anderen Teil auf Verlangen den Kündigungsgrund schriftlich mitzuteilen, sind nicht klar. Insbesondere ist nicht klar, ob bei einem Verstoß gegen diese Vorschrift die Kündigung unwirksam sein soll.

Der Bundesrat bittet deshalb die Bundesregierung, im weiteren Verlauf des Gesetzgebungsverfahrens klarzustellen, welche Rechtsfolgen sich an einen Verstoß gegen diese Verpflichtung knüpfen.

b) § 626 Abs. 2 Satz 1 ist wie folgt zu fassen:

„Die Kündigung muß innerhalb von zwei Wochen erfolgen, seitdem der Kündigungsberechtigte von den für die Kündigung maßgebenden Tatsachen Kenntnis erlangt hat."

Begründung

Klarstellung des Gewollten.

5. **Zu Artikel 4 Abs. 1 Nr. 3** (§ 6 a TVG)

In § 6 a Abs. 1 Satz 2 sind die Worte „den obersten Arbeitsbehörden" durch die Worte „den zuständigen Behörden" zu ersetzen.

Begründung

Von der Festlegung einer bestimmten Behördenstufe sollte abgesehen werden, da es z. B. in Hamburg eine oberste Arbeitsbehörde des Landes nicht gibt.

Anlage 3

Gegenäußerung der Bundesregierung zu den Änderungsvorschlägen des Bundesrates

Zu 1.

Der Bundesrat schlägt vor, daß, wenn der Arbeitnehmer im Streit um die Berechtigung der Änderungskündigung obsiegt, auch im Falle eines Vorbehaltes nach § 1 a des Gesetzentwurfs die bisherigen Arbeitsbedingungen rückwirkend wieder gelten sollen.

Die Bundesregierung stimmt diesem Vorschlag nicht zu. Nach geltendem Recht besteht im Falle der Änderungskündigung für den Arbeitnehmer, der die neuen Arbeitsbedingungen nicht annimmt, die Gefahr, daß er zunächst aus dem Betriebe ausscheidet; unter Umständen kann er seinen Arbeitsplatz auch endgültig verlieren. Die vorgesehene Regelung gibt dem Arbeitgeber die Möglichkeit, die Änderungskündigung gerichtlich nachprüfen zu lassen, ohne daß er mit diesem Risiko belastet wird. Diese Möglichkeit wird dem Arbeitnehmer zusätzlich gewährt; daneben kann er, wie bisher schon, die Änderungskündigung als ganze im Klagewege angreifen mit der Folge, daß im Falle seines Obsiegens die früheren Arbeitsbedingungen rückwirkend wiederhergestellt werden und im Falle seines Unterliegens das Arbeitsverhältnis als gelöst gilt. Die in § 6 a des Entwurfes vorgesehene Ex-nunc-Wirkung des Urteils ist das Äquivalent für die dem Arbeitnehmer eingeräumte stärkere Rechtsposition. Darüber hinaus gibt Absatz 3 dem Gericht die Möglichkeit, bei besonderer Unbilligkeit die Ex-nunc-Wirkung zu mildern oder ganz zu beseitigen. Die Regelung stellt eine in sich abgewogene Lösung dar; sie ist auch von den Sozialpartnern gebilligt worden. Die Bundesregierung hält es bei der gegebenen Interessenlage nicht für angebracht, darüber hinauszugehen.

Zu 2.

Der Bundesrat empfiehlt zu prüfen, ob auch in den Fällen der Kündigung leitender Angestellter im § 12 Abs. 2 des Kündigungsschutzgesetzes die Zahlung einer angemessenen Abfindung bestimmt werden sollte.

Die Bundesregierung wird im Laufe des weiteren Gesetzgebungsverfahrens prüfen, in welcher Weise am besten klargestellt werden kann, daß der Angemessenheitsgrundsatz des § 7 Abs. 1 des Kündigungsschutzgesetzes auch für die Abfindung nach § 12 Abs. 2 des Kündigungsschutzgesetzes gilt.

Zu 3.

Der Anregung des Bundesrates, klarzustellen, daß § 621 BGB künftig nur für Dienstverhältnisse gilt, die nicht Arbeitsverhältnisse sind, stimmt die Bundesregierung zu. Statt der vom Bundesrat vorgeschlagenen Fassung sollte jedoch in Anlehnung an die Neufassung des § 565 BGB folgende Formulierung gewählt werden:

„§ 621

Bei einem Dienstverhältnis, das kein Arbeitsverhältnis ist, ist die Kündigung zulässig,

1. wenn die Vergütung nach Tagen bemessen ist, an jedem Tag für den Ablauf des folgenden Tages;
2. wenn die Vergütung nach Wochen bemessen ist, spätestens am ersten Werktag einer Woche für den Ablauf des folgenden Sonnabends;
3. wenn die Vergütung nach Monaten bemessen ist, spätestens am fünfzehnten eines Monats für den Schluß des Kalendermonats;
4. wenn die Vergütung nach Vierteljahren oder längeren Zeitabschnitten bemessen ist, unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von sechs Wochen für den Schluß eines Kalendervierteljahres;
5. wenn die Vergütung nicht nach Zeitabschnitten bemessen ist, jederzeit; bei einem die Erwerbstätigkeit des Verpflichteten vollständig oder hauptsächlich in Anspruch nehmenden Dienstverhältnis ist jedoch eine Kündigungsfrist von zwei Wochen einzuhalten."

Zu 4. a)

Der Bundesrat bittet die Bundesregierung um Klarstellung der Rechtsfolgen, die sich aus einer Verletzung der in § 626 Abs. 2 BGB festgelegten Verpflichtung zur Angabe der Kündigungsgründe ergeben.

Die Bundesregierung wird im Laufe des Gesetzgebungsverfahrens prüfen, in welcher Weise eine Klarstellung in dem vom Bundesrat gewünschten Sinne am besten erfolgen kann.

Zu 4. b)

Der Bundesrat schlägt eine Neufassung des § 626 Abs. 2 Satz 1 BGB vor.

Dem Anliegen des Bundesrates könnte nach Ansicht der Bundesregierung am besten dadurch entsprochen werden, daß § 626 Abs. 2 Satz 1 dem Sprachgebrauch des Bürgerlichen Gesetzbuches ent-

sprechend (§§ 1594, 1595a, 1944, 2082, 2283 BGB) in folgende zwei Sätze aufgegliedert wird:

„Die Kündigung muß innerhalb von zwei Wochen erfolgen. Die Frist beginnt mit dem Zeitpunkt, in dem der Kündigungsberechtigte von den für die Kündigung maßgebenden Tatsachen Kenntnis erlangt."

Zu 5.

Der Bundesrat schlägt vor, in § 6 Abs. 1 Satz 2 die Worte „den obersten Arbeitsbehörden" durch die Worte „den zuständigen Behörden" zu ersetzen.

Der Ausdruck „oberste Arbeitsbehörden" entspricht der Terminologie des Tarifvertragsgesetzes (vgl. § 5), der Durchführungsverordnung zum Tarifvertragsgesetz sowie anderer arbeitsrechtlicher Gesetze (vgl. §§ 14 ff. Arbeitsgerichtsgesetz, §§ 3, 23 ff. Heimarbeitsgesetz). Er hat bisher in der Praxis nicht zu Schwierigkeiten geführt und ist für die Beteiligten auch deutlicher als die vorgeschlagene ergänzungsbedürftige Bezeichnung. Es empfiehlt sich nach Ansicht der Bundesregierung unter diesen Umständen nicht, den § 6a in dem vorgeschlagenen Sinne zu ändern.